

## Solidaritätstag: Aufhebung der Referenz zum Pfingstmontag

Das Gesetz vom 16 April 2008 stellt nicht das Prinzip des Solidaritätstages in Frage sondern vereinfacht die Gestaltung, indem &bdquo;ein &bdquo; Solidaritätstag frei festgelegt werden kann.

Jedes Unternehmen ist verpflichtet, zu der Einhaltung des Solidaritätstages Stellung zu nehmen, indem es eine der nachstehenden Möglichkeiten anwendet:

- Einschub eines Arbeitstages an einem Feiertag mit Ausnahme des 1.Mai

Die Unternehmen können jeden anderen Feiertag auswählen, darunter auch den Pfingstmontag.

- Arbeitstag anstatt eines sogenannten RTT-Tages ( Zeitausgleichstag)

Die Arbeitnehmer geben einen RTT Tage ab, wodurch sowohl an Flexibilität als auch an einer besseren Verteilung über das Jahr gewonnen wird.

- Jede andere Möglichkeit um 7 Stunden geleistete Arbeitszeit abzugeben

Die Einhaltung des Solidaritätstages kann ebenfalls durch 7 geleistete Überstunden erbracht werden.

durch den Arbeitgeber bestimmt, nach Befragung des Betriebsrates oder der Personalvertreter, falls es diese gibt.

Für das Jahr 2008, ohne eine Kollektivvereinbarung, kann der Arbeitgeber ausnahmsweise einseitig die Modalitäten der Einhaltung des Solidaritätstages bestimmen, nach Befragung des Betriebsrates oder der Personalvertreter, falls es diese gibt.

Erinnerung an die gesetzlichen Verpflichtungen bezüglich Personalvertreter

Artikel L 421-1 des Arbeitsrechtes präzisiert, dass die Verpflichtung zu der Ernennung eines Personalvertreters besteht, wenn ein Personalstand von 11 Mitarbeitern über einen Zeitraum von 12 Monaten, fortführend oder nicht, in den letzten drei Jahren erreicht wurde.

Artikel L 431-1 des Arbeitsrechtes sieht die Ernennung eines Betriebsrates ab einem Personalstand von 50 Mitarbeitern vor.